

University of Groningen

Selectie van peoplemanagers

Keen, Gerrit

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:

2014

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Keen, G. (2014). *Selectie van peoplemanagers: Ontwerp en Validering van de SAPM - Skill Audit Peoplemanagement*. [, Rijksuniversiteit Groningen]. [S.n.].

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

Stellingen bij proefschrift: Selectie van Peoplemanagers – Gert Keen

- (1) De enkelvoudige beoordelaar is als het om voorspellen van werksucces gaat veruit inferieur aan de meervoudige beoordelaar.
- (2) Ondanks dat temperamentseigenschappen minder strikt beoordeeld worden en geen formele ontlocking door een tegenspeler kennen, is de beoordelaarsovereenstemming bij deze eigenschappen groter dan bij de ogenschijnlijk objectiever te beoordelen vaardigheidsgedreven eigenschappen.
- (3) Om interactieve competentie te beoordelen in een simulatie, heeft men minimaal drie simulaties van identieke opzet nodig.
- (4) Ondanks alle variatiemogelijkheden die een simulatie of rollenspel biedt, neigen kandidaten naar consistentie in hun interactieve optreden.
- (5) Getrainde leken beoordelen met dezelfde psychometrische opbrengsten als getrainde psychologen (de training is voor beide groepen identiek), en deze opbrengsten zijn: betrouwbaarheid, constructvaliditeit en prestatievoorspelling.
- (6) Score-consistentie heeft een plaats als voorspeller naast de traditionele score-hoogte